

PARTER

Arbetsgivarsidan: Tullverket

Arbetstagsidan: OFR/P/TULL-KUST

Lokalt kollektivavtal om löner m.m. för arbetstagare vid Tullverket som är organiserade i förbund tillhörande OFR/P i 2025 års löner**1 § RALS 2025**

Parterna är överens om att med stöd av Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga området OFR/P (RALS 2025–2027) sluta lokalt kollektivavtal om löner m.m. för arbetstagare vid Tullverket enligt ovan.

2 § Ramavtalets (RALS 2025–2027) tillämpning

Det centrala ramavtalet ska tillämpas med detta avtals kompletteringar.

3 § Gemensamma löneprinciper

Lönebildning och lönesättning ska medverka till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. En avgörande förutsättning för en effektiv och väl fungerande verksamhet är att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla arbetstagare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt.

Lönesättningen är ett instrument för att säkerställa detta och ska stimulera till engagemang och utveckling i arbetet samt uppfattas som rättvis i förhållande till arbetsresultat och arbetsinsatser, såsom att arbetstagen bidrar med sin erfarenhet till verksamheten.

En arbetstages lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Därför ska lönen vara individuell och differentierad, om inte arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen funnit särskilda skäl att överenskomma om annat för vissa grupper. En väl utvecklad lönesättning som utgår från sakliga grunder är betydelsefull för en ändamålsenlig differentiering av lönerna.



Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad hen kan göra för att påverka sin lön. För att uppnå detta syfte krävs en regelbundet återkommande dialog mellan chef och medarbetare, som är särskilt inriktad på sådana frågor som kan ha betydelse för individens framtida resultat, utveckling och lön. Det är viktigt att sådan dialog planeras på sådant sätt att det i tiden ansluter till revision av lön.

Fackligt arbete och uppdrag som skyddsombud kan också ge värdefull erfarenhet som på ett positivt sätt bidrar till den enskildes resultat och skicklighet i förhållande till verksamhetsmålen, vilket ska uppmärksammas i samband med lönesättning.

4 § Tillägg

Obeväntidstilläggen räknas upp till följande belopp i kronor per timma:

	Kronor	Höjning i procent
Enkel	25	16,23
Kval	56	12,93
Förhöjd	122	12,67

Beloppen införs i beloppsbilagan och gäller fr.o.m. 2025-12-01.

5 § Aspirant och utvecklingslön

Parterna är eniga om att aspirant- och utvecklingslön för anställda i inom kontrollavdelningen, tullkriminalavdelningen och underrättelseavdelningen tillämpas fr o m 2025-10-01 enligt nedan:

Under grundutbildning (teori och praktik) lägst 27 000 kr/mån

Efter fullgjord grundutbildning enligt ovan lägst 32 000 kr/mån

Ett år efter fullgjord grundutbildning lägst 34 000 kr/mån

6 § Särskild löneåtgärd

Parterna är ense om att anpassa vissa löner till justering av Aspirant- och utvecklingslön enligt 5 § för anställda inom kontrollavdelningen, tullkriminalavdelningen och underrättelseavdelningen.

De arbetstagare som nyligen genomgått motsvarande grundutbildning, och ett år efter fullgjord grundutbildning innehar en individuell lön understigande 34 000 kr/månad ska först inplaceras till den nivån innan den traditionella förhandlingen alternativt lönesättande samtal igångsätts.

7 § Analys av lönebild

Parterna är överens om att analys av lönebild har genomförts på myndighetsnivå.

8 § Arbetsplan

Parterna är eniga om att lönerrevisionen genomförs antingen genom lönesättande samtal eller att medlemmarna företräds av OFR/Ps lokala representanter (TULL-KUST) i en traditionell förhandling.

För samtliga medlemmar i Ledarna tillämpas lönesättande samtal.

Parterna är eniga om att traditionella förhandlingar ska föras inom respektive avdelning inom Tullverket. Avdelningsledning och ATO kan komma överens om att delegera genomgång av underlag till enhetsnivå, och i de fall som ATO begär det, redogörelse för medlemmens omdöme.

Medlem i TULL-KUST meddelar sin lokalavdelning vilken form av lönesättningsmodell som medlemmen föredrar.

TULL-KUST meddelar, efter att arbetsgivaren informerat förbundet att dennes löneförslag är klart, vilka medlemmar som önskar lönesättande samtal. Tullverket levererar därefter ett förhandlingsunderlag till TULL-KUST avseende de medlemmar som ska ingå i den traditionella förhandlingen.

En förutsättning för den lokala lönebildningen är att chef och medarbetare genomför ett utvecklingssamtal/uppföljningssamtal där lönekriterierna enligt 10 § nedan går igenom och en värdering utifrån dessa sker.

Parterna är eniga om att fackliga förtroendemän som är förhandlingsansvariga och som så önskar lönesätts i särskild ordning. Anmälan om förhandlingsansvariga ska lämnas innan revisionen påbörjas. Detsamma gäller det nationella huvudskyddsombudet.

9 § Lönesättning i särskild ordning

Arbetstagare med väsentligt förändrade arbetsuppgifter ska lönesättas i särskild ordning med stöd av § 9 i RALS. Detta gäller oavsett om arbetstagaren ska omfattas av lönesättande samtal eller traditionell förhandling. Samråd sker i dessa fall med HR.

10 § Utdrag ur Tullverkets lönepolicy gällande lönekriterier

Utöver vad som sägs i 5 § Ramavtal mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O (RALS 2025-2027), samt 3 § i detta avtal, ska hänsyn tas till följande lönekriterier vid lönesättningen:

- Mål och resultat
- Eget ansvar
- Drivkraft
- Utveckling
- Samarbete

Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad hen kan göra för att påverka sin lön. För att uppnå detta syfte krävs en regelbundet återkommande dialog mellan chef och medarbetare.

11 § Omfattning

Lönerevisionen omfattar samtliga medarbetare med undantag av nedanstående:

- De som innehar en tidsbegränsad eller vikariatsanställning, sammantaget understigande 6 månader.
- Timavlönade.
- Arbetstagare vars lön fastställts i innevarande års lönenivå enligt annan ordning.
- Arbetstagare som är avlönade i enlighet med 5 § i detta avtal.

12 § Föräldralediga, sjukfrånvarande och tjänstlediga

Medarbetare som är föräldralediga enligt Föräldraledighetslagen ska bedömas och lönesättas som om de varit i tjänst.

Den som är sjukskriven, på hel- eller deltid, ska bedömas på sedvanligt sätt utifrån lönekriterier och lönekriterieverktyg.

Medarbetare som vid revisionstidpunkten är tjänstledig från myndigheten ska vid återinträde i arbete få en översyn av den individuella lönen.

13 § Lönesamtal – genomgång av lönekriterier

Parterna är eniga om att ett samtal om prestation ska ha genomförts med alla medlemmar i OFR/P vid Tullverket innan lönesättande chef sätter förslag på ny lön. Vid samtalet ska medarbetaren få en återkoppling på sina arbetsinsatser och en bedömning av lönekriterierna enligt § 10.

14 § Lönesättande samtal, överenskommelse om ny lön

Parterna är eniga om att lönesättande samtal ska genomföras för de medlemmar inom TULL-KUST som har valt detta och för samtliga medlemmar tillhörande Ledarna vid Tullverket.

Parterna är eniga om att fastställande av den individuella lönen i det lönesättande samtalet ska ske utifrån arbetstagarens arbetsinsats enligt lönekriterier och övriga löneprinciper som fastställts i samtal om prestation.

Målsättningen med lönesättande samtal ska vara att chef och medarbetare kommer överens om ny lön vid fastställd revisionstidpunkt.

Vad gäller lönesättande samtal är parterna dessutom eniga om följande:

- lönesättande chef ska ha god kunskap om den lönesättande samtalsmodellen och tillämpliga avtal samt kunskap om lönebildning och lönepolitik
- lönesättande chef ska ha mandat att fastställa ny lön
- varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad hen kan göra för att påverka sin lön

- lönesättande samtal ska föras genom en dialog mellan lönesättande chef och medarbetaren
- det lönesättande samtalet är ett samtal och inte en förhandling, där den nya lönen i dialog förankras i gemensamma löneprinciper, såsom medarbetarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Lönen ska stödjas på sakliga grunder.

När chef och medarbetare är eniga om ny lön rapporteras överenskommen lön in av arbetsgivaren.

15 § Vid oenighet: Lönesättande samtal

Om chef och medarbetare i något fall inte kan komma överens om ny lön, kan medlem inom OFR/P begära att få ett särskilt samtal, så kallat fyrpartssamtal. Detta samtal ska begäras av medarbetaren till lönesättande chef senast fem arbetsdagar efter avslutat lönesättande samtal. Parterna i detta avtal kan komma överens om att ett fyrpartssamtal inte ska genomföras.

Den särskilda samtalsmodellen innebär att chef och medarbetare ska lägga fram sin uppfattning för överordnad chef och den för medarbetaren berörda lokala arbetstagarorganisationen. Den lönesättande chefen ska skyndsamt efter att medarbetare begärt ett fyrpartssamtal ta initiativ till ett fyrpartssamtal och kalla alla inblandade enligt ovan till samtalet. Syftet med det lönesättande samtalet är att tydliggöra på vilka grunder den nya lönen är satt. Samtalet är inte en förhandling och i det fall överenskommelse om ny lön inte är möjlig beslutar lönesättande chef om ny lön. Vid fyrpartssamtalen ska minnesanteckningar föras.

Lönesättande chef kan efter de fem arbetsdagarna enligt ovan eller i de fall då fyrpartssamtal inte begärts inom tiden, ensidigt sätta lönen för berörda medarbetare.

16 § Traditionella individförhandlingar

Parterna är eniga om att traditionella individförhandlingar förs för de medlemmar inom TULL-KUST som valt detta.

Parterna är eniga om att fastställande av den individuella lönen i de traditionella individförhandlingarna ska ske enligt 8 och 10 §§ i detta avtal.

Lokalt kollektivavtal om nya löner tecknas efter att alla traditionella förhandlingar är avslutade. Därefter rapporteras resultatet av de nya lönerna in av arbetsgivaren.

Ny lön meddelas medarbetaren av lönesättande chef i ett lönesamtal.

17 § Risk för oenighet – oenighetsmodell B i RALS 2025–2027 – Traditionell förhandling

Parterna vid de traditionella individförhandlingarna ska konsultera parterna i detta avtal om förhandlingarna riskerar att sluta i oenighet. Om parterna efter att ha konsulterat parterna i detta avtal inte kan uppnå en förhandlingslösning efter det att alla möjligheter att komma överens prövats, senast två månader efter detta avtals undertecknande, ska parterna i

lf
12

detta avtal ånyo kontaktas för att hitta en förhandlingslösning. Därefter ska RALS 2025 – 2027, 7 §, punkterna 7.5 och 7.6 tillämpas.

18 § Särskilda åtgärder vid oförändrad eller ringa förändring av lön

Parterna vill uppmärksamma lönesättande parter om vad som anges i RALS 2025–2027, 7 §, punkten 7.4 Särskilda åtgärder vid oförändrad eller ringa förändring av lön. Om det kan konstateras, när en lönerevision genom kollektivavtalsförhandlingar har avslutats, att en eller flera av arbetstagarorganisationens medlemmars lön inte har ändrats eller ändrats i endast ringa omfattning, ska arbetsgivaren ta initiativ till att tydliggöra skälen för detta för respektive berörd arbetstagar. Arbetsgivaren ska också tillsammans med arbetstagaren planera vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön, se bilaga C.

19 § Avstämning

Parterna är ense om att i nära anslutning till slutförd lönerevision göra en gemensam avstämning av det genomförda lönebildningsarbetet, samt att partsgemensamt påbörja ett arbete i syfte att utveckla lönerevisionsprocessen.

Vid protokollet

Josefine Johansson

Justerat den 2025-02-10

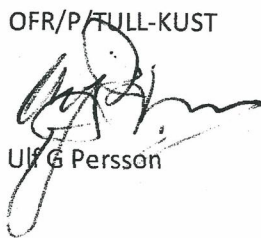
TULLVERKET



Viktoria Färm

Justerat den 2025-02-10

OFR/P/TULL-KUST



Ulf G Persson